

14. 林業における従業員の生産行動に関する研究 (第3報)

— 集団の有効性の函数理論と、林業において見出された独立変数群 —

九大農学部 中 島 能 道

1. ま え が き

表一1の(労働能性)×(労働意思)は生産行動となって具体化されるまでに、「職場における労働集団要因」という篩を通過しなければならない。その「集団要因」とは、どのような機能を有するものであろうか。(労働能性)×(労働意思)という潜在的な力が集団要因という篩によって、削減されるのか、あるいは増加させられるのであろうか。過去において行った林業労働集団の事例研究から考察してみよう。

2. 有効な社会組織⁽⁴⁾への条件

いったい何が、集団を有効な社会的単位にするかという点については、大別して次の4つの学説を指摘できる。

(1) 成員間の相互的親和の函数としての有効性⁽⁴⁾ : この学説は有効な社会組織を、少なくとも部分的に

は、成員の相互的親和に依存するものと見てみる。背景を同じくするが故に、または威信を共有するが故に、成員相互に親和を持ち合う集団は、親和の乏しい集団と比べて、集団要因としてずっと有効に機能する傾向があるわけであろう。

(2) 集団目的達成の函数としての有効性⁽⁴⁾ : 職場集団が生産性・原価・品質などに関して経営側の期待に応じて職場集団の目的を達成しこのことにより経営側からよき評価を受ける限りは、集団は成員に対して威信と価値を増し、それゆえに有効な社会組織として特徴づけられる。

(3) 集団の規模の函数としての有効性⁽⁴⁾ : 集団の凝集度に関連した諸条件についての諸研究で凝集度と集団の規模との間に、ある明白な関係があることが発見されている。つまり集団規模が小さいほど集団の凝集度は高いのである。小さい集団ほど成員の間の相互作用と意思疎通は自由なわけである。しかし逆に低い凝

表一5. 4つの集団有効性函数の学説に関連する独立変数

学 説	林業場面の事例研究から指摘された独立変数(要因)
(1) 成員間の相互的親和の函数としての有効性	1. 地域社会の全般的気風 2. 自己の職業に対するプライド 3. 帰属意識を抱く対象 4. 権威主義的態度および集団規範 5. 人員配置と仕事の割りふりの公平さに対する満足度 (4) 6. 凝集性および準拠性 7. 部下の提案と、それに対するリーダーの態度 (4)
(2) 集団目的達成の函数としての有効性	1. 格付賃金額 2. 賃金の支払形態 3. 集団に密着したプライドと威信、集団に感ずる価値 4. 家計の問題と具体的な賃金収入に対する要求水準 5. 他産業の職場集団に関する諸経験から期待するようになっている水準
(3) 集団の規模の函数としての有効性	1. コミュニケーション(集団内の) 2. 競争態度 3. 行動領域の大きさ
(4) 監督様式の函数としての社会組織	1. リーダーの技能 2. リーダーの役割と人格 (1) 3. リーダーシップの型 (1)

集度を示すこともしばしば見出されているが、これは
集団規模の他にもっと重数な変数が存在し凝集度を左
右しているであろう。

(4) 監督様式の函数としての社会組織⁽⁹⁾：監督様式
が職場集団の機能に重要な変数であることを示唆する
数多くの研究例がでている。たとえば事務部面での生
産性と勤労意欲に関する研究では、(i) 生産性の高
い集団の成員は、低い生産性の集団成員に比べると、
自分の職場集団に高い誇りをもっている。(ii) そし
てその場合、生産性の高低を規定する主要な要因はそ
の監督と管理の点にあった。

(i) は(4)よりも、むしろ(1)の相互親和の函数
としての有効性と関連がある。(ii) についていま
すこしをべると、生産性が高く勤労意欲も高い集団は
生産本位的 (Production-Centered → Performance
Function) ではなく人間本位的 (Person-Centered →
Maintenance Function) の監督者に管理されてい
た。

3. 林業労働集団において、有効な社会組織形成の 要因として考慮される独立変数群

一般的な仮説として、「集団を突き破るようなたく
に大きな強制力さえなければ、どの職場集団も自然に
その関係を調整して、最低限の有効性へ到達する」こ
とが考えられる。

社会組織の機能とは、集団の存続を確保すること
で、職場環境における存続とは (i) 経営側の最低限

の期待を満たすこと、(ii) 少なくとも過去の社会的
条件づけと他の職場集団に関する諸経験から期待する
ようになっている水準まで、成員の社会的欲求を満た
すこと、の2つに依存する。したがって、集団成員の
欲求をこの程度にまで満たすことによって、成員は集
団に参加するであろう。

さきに見た仮説をもう一步すすめて、「集団の社会
組織は、意識的に作られるものではなくて、集団成員
の諸活動と相互作用とが、集団の存続を可能にするよ
う自生的に発展している所に形成される」と考えるこ
とができよう。

林業場面における過去の2~3の事例研究によれ
ば上にみた4つの有効性函数の学説に関連する独立変
数として、次のようなものを指摘することができた。

(表一5.) もちろん、なお多くの事例研究をおこな
い、既設の理論について、その妥当性を検証する必要
があり、今後も集団の有効性の研究をすすめて行くつ
もりである。

- (註) (5) 有効な社会組織を、つぎの特徴をもつもの
と定義する。(1)明確な構造 (2)相互関連した
構造 (3)リーダーシップの機能の達成 (4)集
団目的との調和、これらの属性は有効性の最大
限というよりむしろ最少限の特徴である。
- (6) Stanley E. Seashore,; Group Cohesiveness
in the Industrial Work Group. PP.90~95
- (7) D. Cartwright and Alvin Zander,; Group
Dynamics, P.82
- (8) (9) Stanley E. Seashore: Ibid.

15. 山林作業の安全管理に関する研究 (第1報)

— 研究計画の概要と現在までの経過 —

九大農学部	中	島	能	道
”	”	塩	谷	勉
熊本営林局	黒	木	安	則

1. まえがき

この研究は、九大農学部林政学教室が熊本営林局から
委託され、国有林野事業災害防止5カ年計画の一環
として、本年8月から実施されているもので、現在は
実験前処理段階にある。

われわれは、従来の産業における安全管理研究の
立場を尊重しながらも、山林労務災害の特殊な発生事

情を考慮して、実験社会心理学的な(科学体系として
は、かなり歴史の新しい)領域から研究分析すること
にし、九大教育学部の三隅二不二教授、佐々木薫助手
との協同研究として着手したものである。

2. 産業における安全管理の意義

労務災害は人命にかゝることであるから、人命尊
重の立場からも重要なことである。さらにまた労務災